

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

V МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

12 – 13 жовтня 2017 р.

**ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА
ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ**

Видання присвячене

115-річчю Одеської національної академії харчових технологій

**та 5-річчю Навчально-наукового інституту прикладної
економіки і менеджменту ім.Г.Е.Вейнштейна**

м.Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції 12-13 жовтня 2017р. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2017. – 291 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Каламан О.Б. – директор ННПЕіМ ім.Г.Е.Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Ангелов Г.В. – д-р філософії, проф., Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., доц., Купріна Н.М. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Рогатіна Л.П. – к.с.н., доц., Савенко І.І. – д.е.н., проф.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Одеської національної академії харчових технологій протоколом № 3 від 03.10.2017 р.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису
Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність
наданих матеріалів

Література

1. Getz, D., Event Studies: Theory, Research and Policy for Planned Events [Text] / Getz, D., London: Routledge (2nd edn), 2012 – 442 p. = Гетз, Д., Дослідження подій: теорія, дослідження та політика планованих подій: монографія / Гетз, Д., Лондон: Routledge (2-е видання), 2012 - 442 с.
2. Getz, D., Festivals and special events: life cycle and saturation issues [Text] / Getz, D., Trends in Outdoor Recreation, Leisure and Tourism, Wallingford, UK: CABI, 2000 – p.175-185 = Гетз Д., Фестивали та спеціальні події: проблеми життєвого циклу та насичення [Текст]/Гетз Д., Тенденції зовнішнього відпочинку, дозвілля і туризму, Уоллінгфорд, Великобританія: CABI, 2000 - с.175-185
3. Goldblatt, J., Special Events: Global Event Management in the 21st Century [Text] / New York: John Wiley & Sons (3rd edn), 2002 – 488p. = Голдблатт, Дж., Спеціальні події: Глобальний менеджмент подій у XXI сторіччі: монографія / Нью-Йорк: John Wiley & Sons, 2002 - 488 с.
4. Hjalager, A.-M., Corigliano, M. A., Food for tourists: Determinants of an image [Text] / Hjalager, A.-M., Corigliano, M. A., International Journal of Tourism Research, 2, 2000 – p.281-293 = Х'ялагер, А.-М., Корільяно, М. А., Їжа для туристів: детермінанти зображення [Текст] / Халягер, А.М., Корільяно М.А., Міжн. журнал досліджень туризму, 2, 2000 – с.281-293
5. Kivela, J., Crotts, J. C., Tourism and gastronomy: gastronomy's influence on how tourists experience a destination [Text] / Kivela, J. & Crotts, J. C. Journal of Hospitality & Tourism Research, 30(3), 2006 – p. 354-377 = Ківела Дж., Кроттс Дж. Туризм та гастрономія: вплив гастрономії на те, як туристи сприймають дестинацію.[Текст]/Ківела Дж., Кроттс Дж.К. //Журнал досліджень гостинності та туризму.-№ 30(3).-2006-С.354-377.
6. Yuan, J., Cai, L., Morrison, A., Linton, S., An analysis of wine festival attendees' motivations: a synergy of wine, travel and special events [Text] / Yuan, J., Cai, L., Morrison, A., Linton, S., Journal of Vacation Marketing, 11(1), 2005 – p.41-58 = Юань, Дж., Кай, Л., Моррісон, А., Лінтон С., Аналіз мотивації учасників винних фестивалів: синергія вина, подорожі та особливі події [Текст] / Юань Дж., Кай Л., Моррісон А., Лінтон С., Журнал маркетингу відпочинку, 11 (1), 2005 - с.41-58

УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Козак К.Б., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Нові економічні відносини і темпи змін цінотно-мотиваційних орієнтацій суспільства взагалі, і персоналу підприємства зокрема, істотним образом випереджають темп адекватних змін в технології управління, що створює певний розрив між уявленнями про ділову кар'єру, спонукальними причинами кар'єрного зростання і способами її управління. Враховуючи важливість кар'єри як для підприємства, так і для особистості, питанням її розвитку присвячений ряд досліджень. Значна частина з них направлена на дослідження змісту кар'єри, її

видів, типів, етапів розвитку і не вивчає сучасні особливості формування і умов розвитку ділової кар'єри на підприємстві, спонукальні причини кар'єрних прагнень і їх узгодженість з методами управління кар'єрою.

Кар'єра - це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навиків, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах підприємства, так і поза ним. Ділова кар'єра – це поступове просування працівника по щаблям службової ієрархії або послідовна зміна сфери діяльності в межах певного впродовж всього трудового життя, а також відповідна зміна розмірів винагороди та можливості самореалізації на кожному етапі кар'єрного зростання. Отже, управління діловою кар'єрою зводиться до таких понять, як планування і розвиток кар'єри. Планування кар'єри визначається цілями розвитку працівника і шляхами їх реалізації. Планування кар'єри передбачає наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з врахуванням побажань і особистих якостей працівника. Розвитком кар'єри називають ті дії, які здійснює працівник для реалізації свого плану. Планування кар'єри повинно проводитися з початку роботи працівника на підприємстві і закінчуватися при його звільненні. Реалізація плану розвитку кар'єри передбачає, з одного боку, професійний розвиток працівника, тобто набуття ним потрібної для обіймання бажаної посади кваліфікації через професійне навчання, стажування, підвищення кваліфікації, а з іншого - послідовне обіймання посад, досвід роботи на яких потрібен для роботи на цільовій посаді. Управління розвитком кар'єри - це сукупність заходів, які повинна проводити служба управління персоналом з метою розкриття здібностей працівників для їх раціонального використання.

На сьогоднішній день, розгляд питань щодо управління діловою кар'єрою в умовах нових ринкових відносин дозволяє зробити наступні п'ять висновків:

1. На вітчизняних підприємствах не існує ефективний механізм, який би дозволяв відстежувати, наскільки повно реалізуються кар'єрні можливості персоналу, типовою для багатьох підприємств є відсутність індивідуального підходу при плануванні і реалізації кар'єри.
2. Кар'єрний процес і управління діловою кар'єрою не мають чіткого регулювання, тому системна кар'єра в контексті сучасного менеджменту персоналу на основі кваліфікованих розробок кар'єрних технологій насправді реальній підприємства відсутня, що веде до не ефективного використання трудового потенціалу персоналу підприємства.
3. Стратегія управління кар'єрою вимагає як теоретико-концептуальних розробок, так і практичного втілення в управлінні персоналом.
4. Розвиток ділової кар'єри на сучасних підприємствах не дозволяє персоналу повністю реалізовувати себе.
5. Інтереси підприємства і персоналу з питань ділової кар'єри часто не узгоджені, що знижує ефективність прийняття рішень з питань управління кар'єрою.

Таким чином, управління діловою кар'єрою персоналу в умовах нових економічних відносин продовжує залишатися найбільш слабкою ланкою в

загальній системі управління персоналом підприємства і потребує запровадження заходів, щодо вирішення виявлених проблем і протиріч.

Література

1. Довгань Л.Є., Мазур О.В. Ефективне управління персоналом як запорука конкурентоспроможності організації //VII всеукр. наук.-практ. конф. Сучасні підходи до управління підприємством. – 2016.
2. Крушельницької О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом/ О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К., «Кондор». — 2005. – 308 с.
3. Козак К.Б., Щиголь О.В. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. Економіка харчової промисловості 4 (2011): С.52-55.
4. Козак К.Б., Маркова Г.Ф. Дослідження проблем управління персоналом в готельно-ресторанній галузі. Економіка харчової промисловості 7, № 4 (2015): С.45-51.

КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ

Кулаковська Т.А., к.е.н., доцент

Одеська національна академія харчових технологій

Для досягнення стратегічних цілей, пов'язаних із забезпеченням продовольчої безпеки держави, важливим залишається вирішення проблеми оптимізації державних заходів по всьому ланцюгу створення доданої вартості товару.

Розробка стратегії розвитку агропродовольчої сфери має будуватися з урахуванням фактора циклічності розвитку економічної системи, орієнтуватися на досягнення довгострокових цілей. Концептуальний підхід регулювання розвитку агропродовольчої сфери будується на дотриманні певних принципів:

Таблиця 1. Принципи регулювання розвитку агропродовольчої сфери

Принципи	Суть
1. Комплексність	Системність, взаємозв'язок заходів, наявність зворотного зв'язку
2. Узгодженість заходів державного регулювання	Інструменти державного регулювання повинні бути узгоджені між собою: цінові, митні, податкові, бюджетні, кредитні та інші. Кожен інструмент державного регулювання повинен мати свою мету і точку реалізації. Так, дія певних цінових інструментів в поєднанні з податковими може або посилити ефект (синергія), або його нівелювати.
3. Системність	Державне регулювання повинно відбуватися за ланцюгом створення вартості, починаючи з аграрного сектора (сільського господарства – ланки, яка забезпечує сировиною переробників і виробників харчової продукції) і закінчуючи споживачами (через механізми стимулювання споживчого попиту). Рівень підтримки кожної ланки ланцюжка створення вартості повинен бути зваженим з їх конкретними потребами і проблемами. Повинні бути визначені в ланцюзі вразливі точки, які вимагають особливого втручання з боку держави.
4. Збалансованість	Дія певних інструментів має бути спрямована на стимулювання споживчого попиту, а інших – на стимулювання пропозиції (виробників). Не слід допускати дії такої комбінації інструментів державного регулювання, при якій весь тягар підтримки галузі буде перекладений більшою мірою на

41. АНАЛІЗ РИНКУ ХЛІБА І ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ УКРАЇНИ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ 122
Лобоцька Л.Л., Матвійчук О.В.
42. СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ М'ЯСОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ 125
Ощепков О.П., Магденко С.О.
43. БЕЗПЕЧНІСТЬ ХАРЧОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСОПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ 127
Дьяченко Ю.В.
44. ПОЛІТИЧНИЙ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ 129
Константинова Т.В.
45. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ МЕНЕДЖЕРА 132
Корсікова Н.М.
46. РАЗВИТИЕ ВИНODEЛЬЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕМЕНЧИВОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СРЕДЫ 136
Шалимо В.Г.
47. УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ СФЕРЫ 138
Мартыновский В. С.
48. ЗАХИСТ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ 139
Мужайло В.Д., Кривонігова І.Г.
49. ОЦІНКА ДОВГОСТРОКОВИХ РИЗИКІВ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ 141
Шалений В.А.
50. АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИВАБЛИВОСТІ ХАРЧОВОГО БІЗНЕСУ В РИНКОВИХ УМОВАХ 146
Ліпова О.Л.
51. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ 147
Скляр Л.Б.
52. ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ 151
Іванченкова Л.В.
53. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС-ІДЕЇ ДЛЯ ПОЧАТКІВЦІВ У МАЛОМУ БІЗНЕСІ В УКРАЇНІ 153
Колесник В.І., Вігуржинська С. Ю.
54. ПРОБЛЕМИ ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ 155
Мартинюк О.М.
55. МАРКЕТИНГОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ВИВЕДЕННЯ НА РИНОК ІННОВАЦІЙНОГО ПРОДУКТУ 158
Голодонюк О.М., Мільчева В.В.
56. АНАЛІЗ РИНКУ ГАСТРОНОМІЧНИХ ФЕСТИВАЛЕЙ В ОДЕСІ 162
Сорокіна А.Г.
57. УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН 164
Козак К.Б.
58. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ АГРОПРОДОВОЛЬЧОЇ СФЕРИ 166
Кулаковська Т.А.
59. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ 168
Удовиця О.Ф.
60. ТРАНСПОРТНІ ПЕРЕВЕЗЕННЯ В ЛОГІСТИЧНИХ СИСТЕМАХ. Дроздова В.А. 170